

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE
DELL'ATER DI POTENZA, INTEGRATIVO AL C.C.N.L. DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI
TRIENNIO 2019-2021 SOTTOSCRITTO IN DATA 16.11.2022.**

- PARTE NORMATIVA 2023-2025, ANNUALITA' ECONOMICA 2023 -

L'anno duemilaventitre, il giorno 01 del mese di Dicembre, presso la sede dell'Azienda le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale, come sotto rappresentate;

VISTA la preintesa sottoscritta in data 10 novembre 2023 e trasmessa al Collegio dei Revisori dei Conti con nota n. n. 0011277/2023 del 10/11/2023;

VISTA la certificazione resa, dal Collegio dei Revisori dei Conti, con verbale n. 10 del 20.11.2023;

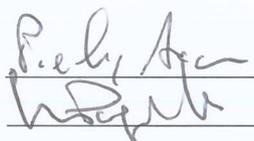
VISTA la delibera dell'Amministratore Unico p.t. n. 66 del 29.11.2023 con la quale è stato autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del Contratto Decentrato Integrativo del personale dipendente nel testo di cui alla preintesa;

DATO ATTO, stante l'urgenza, della convocazione in maniera disgiunta;

la Delegazione Trattante di PARTE DATORIALE

Presidente: - Ing. Pierluigi ARCIERI

Componente: - Avv. Vincenzo PIGNATELLI

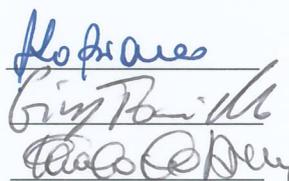


**La Delegazione Trattante di PARTE SINDACALE
R.S.U.:**

- Ing. Rocco LO BIANCO

- Dott. Giuseppe TOMASIELLO

- Geom. Paolo COVIELLO



Organizzazioni Sindacali Territoriali di categoria firmatarie del CCNL

- Carmen SABBATELLA - FP CGIL

- Giovanni SARLI - CISL FP

- Giuseppe VERRASTRO - UIL FPL



Sottoscrivono definitivamente l'allegato testo del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale non dirigente dell'ATER di Potenza di - parte normativa 2023-2025, annualità economica 2023 - integrativo al C.C.N.L. del Comparto Funzioni Locali Triennio 2019-2021, sottoscritto in data 16.11.2022.

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE NON DIRIGENTE**

**TRIENNIO NORMATIVO 2023-2025
ANNUALITA' ECONOMICA 2023**

(adeguato alle disposizioni del C.C.N.L. 16.11.2022 – “Comparto Funzioni Locali”)

*PARTE NORMATIVA ED ECONOMICA RIFERITA AD ISTITUTI
CONTRATTUALI RIMESSI ALLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA
INTEGRATIVA*

CISL FP
Gradis
V. M. M.
SIC SPA

Le
Ac
S
S

du

INDICE

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1	Principi e finalità	pag.	4
Art. 2	Oggetto e obiettivi		5
Art. 3	Ambito di applicazione		5
Art. 4	Durata - Decorrenza - Tempi e procedure per la stipula		5

TITOLO II IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Art. 5	Soggetti sindacali		6
Art. 6	Relazioni sindacali		6
Art. 7	Tempi e modalità di convocazione della Delegazione Trattante		6
Art. 8	Modalità di gestione degli incontri		7
Art. 9	Clausole di raffreddamento		7
Art. 10	Interpretazione autentica		7

TITOLO III ESERCIZIO DEI DIRITTI E DELLE LIBERTA' SINDACALI

Art. 11	Diritto di assemblea		8
Art. 12	Diritto di affissione		8

TITOLO IV ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 13	Nuovo sistema di classificazione		9
Art. 14	Classificazione		9

TITOLO V RAPPORTO DI LAVORO

Art. 15	Orario di lavoro straordinario		9
Art. 16	Banca delle ore		10

TITOLO VI TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 17	Trattamento economico del personale con contratto a tempo indeterminato e in somministrazione		10
Art. 18	Trattamento salario accessorio per rapporto di lavoro a tempo parziale		10
Art. 19	Disciplina dei buoni pasto		11

TITOLO VII DISCIPLINA DELL'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE

Art. 20	Criteri di ripartizione del fondo per le risorse decentrate disponibili		11
Art. 21	Destinazione (utilizzo) delle risorse decentrate disponibili		12
Art. 22	Performance organizzativa e individuale		12
Art. 23	Differenziazione del premio individuale		13
Art. 24	Progressioni economiche all'interno delle aree		14

**TITOLO VIII
TRATTAMENTO ACCESSORIO**

Art. 25	Principi generali per l'attribuzione delle indennità	15
Art. 26	Indennità di condizioni di lavoro	15
Art. 27	Indennità per specifiche responsabilità	17
Art. 28	Correlazione tra indennità di risultato e compensi aggiuntivi	18
Art. 29	Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ	19
Art. 30	Disposizioni transitorie	19

*CISL FP
Mauri*

*Vicini
VIC FP*

[Signature]

Acc

[Signature]

[Signature]
[Signature]

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1
Principi e finalità

1. Il presente contratto, riguardante le materie demandate dal CCNL alla contrattazione decentrata integrativa a livello di ente, ha l'obiettivo di valorizzare il ruolo dei dipendenti dell'ATER di Potenza (in prosieguo Ente/Azienda), per esaltarne le competenze, le responsabilità, la capacità di rispondere alle esigenze dell'amministrazione pubblica e degli utenti di ERP in tempi adeguati.
2. Esso si ispira ai principi di tutela dei diritti dei dipendenti, di parità e di pari opportunità, nonché di valorizzazione delle differenze nell'organizzazione del lavoro e valorizzazione delle eccellenze.
3. Al perseguimento di tali finalità e nel rispetto dei principi prima indicati sono dettate le regole per la erogazione dei compensi legati alle prestazioni svolte, tanto con riferimento all'incentivazione della performance, quanto all'erogazione delle altre indennità riferite alle condizioni di lavoro.
4. Con il presente contratto si vuole conseguire:
 - a) un adeguato rapporto tra l'esigenza delle Unità di Direzione di conseguire evidenti e rilevabili miglioramenti quali-quantitativi, secondo criteri di innovazione, efficienza, efficacia ed economicità, e la retribuzione del personale;
 - b) uno strumento di razionalizzazione dell'azione gestionale improntato su sistemi coerenti di "valutazione dei risultati";
 - c) una gestione razionale delle competenze, valorizzando e riconoscendo le professionalità acquisite, riconosciute e necessarie.
5. Il presente contratto va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, le prerogative sindacali, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Azienda, le clausole contenute nei CC.NN.LL. di comparto vigenti, come di seguito qui richiamate:
 - a) D. Lgs. n. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2, comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - b) D. Lgs. n. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare gli artt. 16, 23 e 31;
 - c) D. Lgs. n.141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, legge 4 marzo 2009, n. 15" che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19 e 31 del D.Lgs. 150/2009;
 - d) D. Lgs. n. 75/2017 " Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
 - e) Regolamento di Organizzazione, adottato con deliberazione dell'Amministratore Unico p.t. n. 134 del 13.10.2011;
 - f) Codice di comportamento dei dipendenti approvato con delibera dell'Amministratore Unico P.T. n. 2 del 10.01.2014;
 - g) C.C.N.L. relativo al personale del comparto Funzioni Locali – triennio 2019-2021 – sottoscritto in data 16.11.2022(di seguito CCNL);
 - h) C.C.N.L. relativo al personale del comparto Funzioni Locali – triennio 2016-2018 – sottoscritto in data 21 maggio 2018 (di seguito CCNL);
 - i) C.C.N.L. comparto Regioni-Autonomie Locali, sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.,1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2088, 31.07.2009.

Art. 2
Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito CCDI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Il CCDI è sottoscritto nel rispetto delle disposizioni di legge riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva, alla potestà organizzativa datoriale e alla legge, come previsto dall'art. 40, c. 3-bis, D.lgs. n. 165/2001.

Art. 3
Ambito di applicazione

1. Il presente CCDI si applica a tutto il personale non dirigente dell'AZIENDA TERRITORIALE PER L'EDILIZIA RESIDENZIALE DELLA PROVINCIA DI POTENZA, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, a tempo pieno e parziale, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro, secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia, al personale a tempo indeterminato con contratto di formazione e lavoro.
2. Al personale part time si applicano, di norma, i trattamenti economici previsti dal presente CCDI in proporzione alla percentuale dell'orario di lavoro del contratto individuale, fatte salve eventuali deroghe espressamente previste dal presente CCDI.

Art. 4
Durata – Decorrenza - Tempi e procedure per la stipula

Handwritten signature and initials: "CISL FPZ"

1. Il presente CCDI ha validità triennale - 2023-2025 - per la parte giuridica e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4, del CCNL 16/11/2022.
2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo in posta elettronica e la pubblicazione sul sito istituzionale.
3. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
4. In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del contratto collettivo nazionale sono presentate sei mesi prima della scadenza del rinnovo del contratto e comunque in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
5. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica può aver luogo in sede di contrattazione decentrata di cui al successivo art. 12.
6. Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.
7. Con cadenza annuale sono rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo, nel rispetto dei vincoli previsti.
8. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signatures and initials: "CISL FPZ" and others

bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal Collegio dei Revisori dell'Ente, ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001.

9. Il presente CCDI sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso.
10. Per quanto non previsto nel presente CCDI, si rinvia alle disposizioni normative vigenti, al CCNL di comparto e agli strumenti di programmazione economico – finanziaria dell'Azienda

TITOLO II IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Art. 5 Soggetti sindacali

1. La contrattazione collettiva decentrata integrativa sarà effettuata congiuntamente dalle organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del CCNL e dalle RSU.
2. Le ore di permesso sindacale delle RSU necessarie alla contrattazione decentrata integrativa, se svolte in orario di servizio, sono a carico dell'Azienda.
3. Le ore di permesso sindacale per l'effettuazione delle assemblee e per le agibilità dei rappresentanti sindacali saranno quantificate annualmente in base a quanto previsto dal CCNL.
4. La gestione di tale monte ore è affidata alle RSU ed alle OO.SS. (secondo quanto previsto dall'Accordo Collettivo Quadro per la costituzione delle RSU e dal Contratto Collettivo Nazionale quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali) che documenteranno formalmente ogni utilizzo di permessi sindacali all'Azienda.

Art. 6 Relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è basato sulla distinzione dei ruoli e delle responsabilità delle parti, sul confronto tra di esse ed è finalizzato alla piena attuazione del vigente CCNL e del contratto decentrato integrativo per i dipendenti dell'ATER di Potenza.
2. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito, secondo quanto previsto dall'art.5, comma 2 e dall'art.40 del D. Lgs. n.165/2001, in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, anche mediante processi di innovazione organizzativa, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale dell'ATER di Potenza.
3. Le parti riconoscono che vanno fatte salve nella loro integralità, da un lato la competenza e le responsabilità dei Dirigenti, così come definite dalla vigente normativa legislativa e contrattuale, e dall'altro lato l'autonomia e capacità di azione delle rappresentanze sindacali.

Art. 7 Tempi e modalità di convocazione della delegazione trattante

1. Le convocazioni della delegazione trattante sono effettuate, con l'utilizzo delle modalità più efficaci e veloci tra le quali anche quelle informatiche, di norma, almeno 7 giorni prima della data prevista per le riunioni, salvo motivi di particolare urgenza, e contengono l'ordine del giorno degli argomenti da trattare e la necessaria eventuale documentazione relativa agli stessi.
2. Nel caso in cui le parti ne facciano richiesta l'Amministrazione garantisce la convocazione della delegazione entro 15 giorni dalla richiesta o in tempi più brevi per motivi di particolare urgenza.
3. L'Amministrazione si impegna a convocare regolarmente le riunioni per la contrattazione e per il

CISL FP
A

sk

confronto in orari non coincidenti con le ordinarie prestazioni lavorative del personale in modo da evitare, per quanto possibile, il ricorso all'utilizzazione del monte ore disponibile per le esigenze dei rappresentanti sindacali e consentire la più ampia partecipazione dei componenti alla trattativa.

4. Relativamente alle procedure di informazione, confronto e contrattazione si fa riferimento alle modalità, ai tempi e alle materie individuate negli artt. 4, 5 e 7 del CCNL sottoscritto in data 16.11.2022.
5. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione del/i contratto/i che obbligano reciprocamente le parti.
6. L'Amministrazione si impegna a fornire preventivamente tutte le informazioni relative alle materie oggetto di confronto o di contrattazione integrativa di cui agli artt. 5 e 7 del CCNL 16.11.2022.

Art. 8

Modalità di gestione degli incontri

1. La predisposizione del verbale è a cura dell'Amministrazione.
2. Le parti, previa verifica della corrispondenza con la bozza già siglata, procedono successivamente alla sottoscrizione del verbale.
3. La copia del verbale sarà consegnata e/o inviata alle R.S.U. ed alle OO.SS..
4. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o siano rinviati, verrà fissata la data dell'incontro successivo.
5. Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro e formalizzate in forma scritta ai soli componenti assenti.
6. Nei casi di confronto il verbale conclusivo riporterà le posizioni delle parti sia in caso di accordo che di mancato accordo. In quest'ultimo caso le parti saranno libere di attuare tutte le iniziative ritenute più opportune previste dalla normativa vigente.

Art. 9

Clausole di raffreddamento

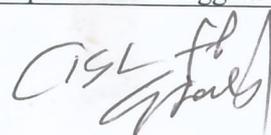


1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto, le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

Art. 10

Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 15 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta con lettera raccomandata, o attraverso PEC, che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa



procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI.

TITOLO III
ESERCIZIO DEI DIRITTI E DELLE LIBERTÀ SINDACALI

Art. 11
Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 07.08.1998 e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'Amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno tre giorni prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.
4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai Dirigenti comunicata all'ufficio per la gestione del personale, per la decurtazione dal monte ore complessivo.
5. Le assemblee si svolgeranno in locali messi a disposizione dall'Amministrazione. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.
6. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero.

Art. 12
Diritto di affissione

1. I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'Amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.
2. I soggetti di cui al comma precedente possono utilizzare la rete intranet costituendo una bacheca elettronica sindacale interna.
3. Di norma le OO.SS. territoriali inviano all'Amministrazione ed ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale tramite e-mail, o posta elettronica certificata. L'Amministrazione indica il seguente indirizzo di posta elettronica istituzionale **info@pec.aterpotenza.it**, attraverso il quale le organizzazioni sindacali possono inviare i loro comunicati ufficiali, provvedendo al successivo protocollo.

TITOLO IV
ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 13
Nuovo sistema di classificazione

1. Il nuovo modello di classificazione persegue la finalità di fornire lo strumento innovativo ed efficace di gestione del personale e contestualmente offre un percorso agevole e incentivante di sviluppo professionale
2. L'adozione del nuovo sistema di classificazione del personale avrà l'obiettivo di aggiornare le declaratorie delle aree professionali adattandole ai nuovi contesti organizzativi, anche al fine di facilitare il riconoscimento delle competenze delle risorse umane.

Art. 14
Classificazione

1. Con riferimento agli assetti organizzativi dell'Ente, individuati con delibera dell'Amministratore Unico p.t. dell'Ente n. 100 del 22.12.2022 e al fine di assicurare il completo presidio dei processi lavorativi in previsione dell'entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione, si da atto che, previa informazione, sono stati individuati i nuovi profili professionali per il personale dell'Ente, individuati con delibera dell'Amministratore Unico p.t. n. 99 del 22.12.2022
2. I nuovi profili, sono collocati nelle corrispondenti aree nel rispetto delle relative declaratorie, di cui all'Allegato A del CCNL 2019-2.
3. Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:
 - Area degli Operatori;
 - Area degli Operatori esperti;
 - Area degli Istruttori;
 - Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.
4. Al personale inquadrato nelle aree di cui al presente articolo viene attribuito il trattamento economico tabellare previsto nella Tabella D di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) del CCNL 2019-21.

Handwritten signature and initials: FPL

TITOLO V
RAPPORTO DI LAVORO

Art. 15
Orario di lavoro straordinario

1. Le prestazioni di lavoro straordinario possono essere richieste solo per fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali. Pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.
2. L'importo dello straordinario è esposto nel fondo per le risorse decentrate, ancorchè in esso non formalmente contenuto.
3. L'Ente si impegna a fornire entro il 31 dicembre di ogni anno, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per Unità di Direzione, indicando le ore liquidate, le ore recuperate e quelle destinate alla Banca delle ore. Inoltre, le parti si incontrano per verificare le cause che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentire una progressiva e stabile riduzione.

Handwritten signature: CISL FP

Handwritten signatures and initials on the right margin.

4. L'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione del Dirigente dell'Unità di Direzione cui appartiene il dipendente e deve essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa.
5. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'Ente procede ad erogare, se dovuta e sullo stipendio del mese successivo alla effettuazione, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata come segue:
 - 15% per lavoro straordinario diurno;
 - 30% lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
 - 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno festivo.
6. Il limite massimo di lavoro straordinario individuale è fissato indistintamente in 180 ore annue per tutti i dipendenti di tutte le Aree ad esclusione dei titolari di incarico di EQ.

Art. 16
Banca delle ore

1. Al fine di consentire ai lavoratori di fruire delle prestazioni di lavoro straordinario, in modo retribuito o come permessi compensativi, viene istituita la Banca delle ore mediante la creazione di un conto individuale.
2. Nel predetto conto individuale possono confluire, nel limite massimo annuo di 36 ore, non reintegrabili, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate.
3. Entro l'anno successivo a quello di maturazione, la Banca ore può essere utilizzata, esclusivamente ad ore intere e non frazionate in minuti, come permessi compensativi per necessità personali e familiari o per attività formative. L'utilizzo come riposi compensativi (nel limite di 6 gg o 36 ore complessive secondo la nuova disciplina sull'orario) e/o permessi personali dovrà essere preventivamente autorizzato dal Dirigente dell'Unità di Direzione di appartenenza, tenendo conto delle esigenze organizzative, funzionali e di servizio.
4. Le ore accantonate nella Banca ore possono essere retribuite esclusivamente nell'anno successivo a quello di maturazione. L'eventuale liquidazione delle ore, su richiesta del dipendente interessato, potrà avvenire sulla base di autorizzazione del Direttore in relazione alla disponibilità economica del budget relativo all'anno nel quale si richiede il pagamento. La remunerazione è calcolata con riferimento alle tariffe vigenti nel periodo di liquidazione delle ore di straordinario.

TITOLO VI
TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 17
Trattamento economico del personale con contratto a tempo determinato e in somministrazione

1. Al personale assunto a tempo determinato ed al personale con contratto di somministrazione si applica il trattamento economico accessorio previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a tempo indeterminato. Nel caso del personale in somministrazione, gli oneri del trattamento accessorio sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.

Art. 18
Trattamento salario accessorio per rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale si riconosce il medesimo trattamento economico accessorio previsto per il restante personale in misura frazionata in relazione alla tipologia di part-time

autorizzato, per tutti gli istituti direttamente collegati alla durata della prestazione lavorativa (indennità di condizioni lavoro, compensi per specifica responsabilità, ecc.).

2. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi, anche se non collegati direttamente alla durata della prestazione, saranno erogati in maniera proporzionale alla tipologia del part-time autorizzato.
3. L'individuazione delle posizioni di lavoro per incarichi E.Q. sono incompatibili con il rapporto di lavoro a tempo parziale, per il particolare grado di responsabilità ricoperto.

Art. 19

Disciplina buono pasto

1. Il buono pasto, sostitutivo del servizio mensa, è erogato nella misura di € 8,00, per ogni giornata di rientro pomeridiano obbligatorio effettivamente lavorata (intendendo almeno il 50% delle ore previste), derivante dall'orario di lavoro articolato su cinque giorni lavorativi, con una pausa non inferiore a 30 minuti, restando comunque esclusa qualsiasi sovrapposizione con il corrispondente trattamento di missione laddove spettante.
2. La medesima disciplina si applica anche per i rientri pomeridiani aggiuntivi per lavoro straordinario o per recupero, della durata, non inferiore a un'ora e trenta, regolarmente autorizzati dai Dirigenti delle strutture.

TITOLO VII

DISCIPLINA DELL'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE

Art. 20

Criteri di ripartizione del fondo per le risorse decentrate disponibili

1. L'Azienda eroga trattamenti economici accessori che corrispondono alle prestazioni effettivamente rese. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più compensi; ad ogni compenso deve corrispondere una fattispecie o una causale nettamente diversa.
2. Con cadenza annuale le parti procedono alla ripartizione del fondo per le risorse decentrate, con riferimento alla parte stabile non utilizzata per le indennità fisse e continuative e alla parte variabile.
3. Le risorse del fondo incentivante annualmente determinate sono utilizzate nel rispetto dei seguenti criteri generali:
 - a) rispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Azienda sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dall'Amministratore Unico;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
4. In caso di assenza, l'apporto individuale del dipendente è valutato in relazione all'attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti e programmi di produttività.
5. I trattamenti accessori si distinguono in:
 - compensi con carattere di automaticità che spettano al personale in misura predeterminata e in conseguenza del semplice manifestarsi delle situazioni a loro specificatamente riferite, anche collegati alla durata della prestazione lavorativa. Sono certamente cumulabili, posto che hanno finalità del tutto diversificate e tra di loro estranee;
 - compensi incentivanti e premianti che tendono a incentivare e motivare il personale in relazione al conseguimento di determinati obiettivi o progetti; non è consentito il pagamento di quote mensili o acconti della produttività;

CISL FP
G. Val...
A
B
C
D

- compensi di posizione che tendono ad incentivare e motivare il personale in relazione alla attribuzione di particolari profili gestionali, responsabilità organizzative e/o professionali.

Art. 21

Destinazione (utilizzo) delle risorse decentrate disponibili

1. Il fondo delle risorse decentrate dell'anno 2023 è stato costituito con determina n. 151 del 27.09.2023, ai sensi dell'art. 79 del CCNL del 16.11.2022.27.

2. Si da atto che, per l'anno 2023, le risorse disponibili, pari ad € 601.850,56, risultano essere le seguenti:

RISORSE STABILI	€ 330.305,79
RISORSE VARIABILI	€ 271.544,77
TOTALE	€ 601.850,56

di cui, RISORSE STABILI non utilizzabili

Quota indennità di comparto a carico del fondo	€ 21.524,34
Risorse impegnate per finanziamento PEO storiche (fino al 31.12.2022)	€ 175.000,00
Quota di risorse per differenziali da B3a B1 e da D3 a D1 (dal 01.04.2022)	€ 11.703,22
Totale destinazioni non contrattabili dal CI di riferimento	€ 208.227,56

3. Le risorse decentrate complessivamente disponibili a finanziare gli istituti contrattuali di incentivazione per l'anno 2023 risultano, pertanto, quantificate in € **393.623,00**, di cui stabili € 122.078,23 e variabili in € 271.544,77 e saranno impiegate come riportato nella seguente tabella:

	Risorse STABILI	Risorse VARIABILI	Risorse TOTALI	Incidenza %
A		€ 21.065,53	€ 21.065,53	30% del totale performance
	PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (art.80 c.2 lett.a) CCNL 16.11.2022)			
	PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (art.80 c.2 lett.b) CCNL 16.11.2022)	€ 1.036,50	€ 49.152,89	70% del totale performance
	Sommano Performance Organizzativa+Individuale	€ 1.036,50	€ 70.218,42	17,8 %
B	INDENNITA' DI CONDIZIONI DI LAVORO (Maneggio valori) (art.80 c.2 lett c) CCNL 16.11.2022)	€ 336,00	€ 336,00	0,1 %
C	INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art.80 c.2 lett e) CCNL 16.11.2022)	€ 102.055,73	€ 102.055,73	25,9 %
D	COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (art.80 c.2 lett g) CCNL 16.11.2022)		€ 200.000,00	50,8%
		Inc. Funzioni tecniche/ progettazione (€ 40.000,00)		
		Inc. avvocatura (€ 160.000,00)		
E	DIFFERENZIALI STIPENDIALI (art.80 c.2 lett J) CCNL 16.11.2022)	€ 18.650,00	€ 18.650,00	4,7 %
F	DIFFERENZIALI DEL PREMIO INDIVIDUALE (art.81 CCNL 16.11.2022)	€ 2.362,85	€ 2.362,85	0,6%
	TOTALE	€ 122.078,23	€ 271.544,77	100%

Art. 22

Performance organizzativa e individuale

1. Le risorse per remunerare i premi correlati alla performance organizzativa e individuale (Art. 80 comma 2 lettere a e b) sono quantificate, per l'annualità 2023, in € **70.218,42** delle risorse disponibili del Fondo risorse decentrate.

2. La liquidazione dei relativi compensi dovrà essere selettiva e dovrà risultare strettamente correlata al merito e alle prestazioni individuali effettivamente rese, nonché ai risultati raggiunti dalla struttura di appartenenza secondo i risultati accertati dal vigente “Sistema di Misurazione e Valutazione”, nel rispetto delle vigenti disposizioni normative e regolamentari. La valutazione delle prestazioni individuali è effettuata dal Dirigente dell’Ufficio al quale il dipendente è assegnato ed è parametrato al punteggio ad esso assegnato in base ad apposita scheda di valutazione di cui al precitato Sistema, adottato con delibera dell’Amministratore Unico n. 39 del 04.07.2019
3. La distribuzione dei premi collegati alla performance organizzativa ed a quella della performance individuale, **a partire dall’annualità 2023**, è così definita:
- per i dipendenti **non titolari di EQ**
 - ◆ 30% delle risorse complessivamente destinate per remunerare la performance organizzativa;
 - ◆ 70% per remunerare la performance individuale;
 - per i dipendenti **titolari di EQ**
 - 30% delle risorse destinate alle indennità di risultato, per la performance organizzativa;
 - 70% per la performance individuale.

Per **tutti i dipendenti** è ridefinito il collegamento tra punteggi di performance organizzativa conseguiti e i trattamenti economici correlati, nel modo seguente:

Punteggio:	
da 9,0 a 10 - Fascia di merito A	100% del premio di Performance Organizzativa
da 7,0 a 8,9 - Fascia di merito B	95% del premio di Performance Organizzativa
da 6,0 a 6,9 - Fascia di merito C	85% del premio di Performance Organizzativa
da 4,0 a 5,9 - Fascia di merito D	===== (*)

(*) Il punteggio inferiore a 4 dà luogo alla valutazione negativa e di conseguenza non dà diritto ad alcun trattamento economico correlato.

Per i dipendenti **non titolari di EQ**, è ridefinito dal 2023, il collegamento tra la valutazione della performance individuale e i trattamenti economici correlati, nel modo seguente:

Punteggio:	
A: da 9,0 a 10 - Fascia di eccellenza	100% del premio di Performance Individuale
B: da 7,0 a 8,9 - Fascia alta	95% del premio di Performance Individuale
C: da 6,0 a 6,9 - Fascia media	85% del premio di Performance Individuale
D: da 4,0 a 5,9 - Fascia bassa	===== (*)

(*) Il punteggio inferiore a 4 dà luogo alla valutazione negativa e di conseguenza non dà diritto ad alcun trattamento economico correlato.

Per i dipendenti **titolari di EQ**, è ridefinito dal 2023, il collegamento tra la valutazione della performance individuale e i trattamenti economici correlati, nel modo seguente:

Punteggio:	
A: da 9,0 a 10 - Fascia di eccellenza	100% del premio di Performance Individuale
B: da 7,0 a 8,9 - Fascia alta	95% del premio di Performance Individuale
C: da 6,0 a 6,9 - Fascia media	85% del premio di Performance Individuale
D: da 4,0 a 5,9 - Fascia bassa	===== (*)

(*) Il punteggio inferiore a 4 dà luogo alla valutazione negativa e di conseguenza non dà diritto ad alcun trattamento economico correlato.

Le parti negoziali danno atto che il punteggio della valutazione, così come qualunque valore numerico derivante e/o connesso a processi valutativi, viene espresso con approssimazione alla prima cifra decimale.

Art. 23

Differenziazione del premio individuale

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all’art. 80, comma 2 lettera b) del CCNL 2022, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi previsti nel Sistema di valutazione.

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including "CISL FP" and "G"]

2. La misura di detta maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi dell'Art. 81 comma 1 CCNL 2022 (*importo produttività/37x0,30*).
3. In riferimento alla quota massima del personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita, nonché alla relativa modalità di calcolo, si conferma anche per l'annualità 2023, che la percentuale del personale che concorre al riconoscimento del premio di maggiorazione è pari **al 10%** di tutti i dipendenti del comparto, escluso le EQ, valutati positivamente e comunque esclusivamente tra il personale che consegua la valutazione più elevata, con punteggio non inferiore a 9,00. (eccellenza da motivare da parte del valutatore).
4. La quota massima di personale a cui la maggiorazione può essere attribuita è calcolata (con arrotondamento all'unità superiore, se la seconda cifra decimale è pari o superiore a 5).
5. Le risorse destinate alla differenziazione del premio, per l'anno 2023, sono quantificate in € **2.362,85** delle risorse totali disponibili.

Art. 24

Progressioni economiche all'interno delle Aree

1. Per la Progressione economica all'interno delle aree sono stanziati € **18.650,00** nell'ambito delle risorse stabili disponibili del Fondo, nel rispetto, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:
 - a) possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che negli **ultimi 2 anni** non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica (nell'area di appartenenza alla data del 31 dicembre precedente all'anno di decorrenza della progressione); ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate (cfr. pare ARAN 12.04.2023).
 - b) I dipendenti che partecipano alla procedura devono dichiarare l'assenza, negli **ultimi 2 anni**, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;
 - c) il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno 2023 per ciascuna area e tipologia è di:

Differenziale economico standard	Operatori	Operatori Esperti	Istruttori	Funzionari e EQ
	N. _____ Valore economico € 550	N. 1 Valore economico € 650	N. _____ Valore economico € 750	N. _____ Valore economico € 750
Differenziale economico profili iscritti a ordini o albi professionali o con abilitazione professionale			N. 2 Valore economico € 900	N. 9 Valore economico € 1800

- d) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;
- e) i "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area nell'avviso, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri e peso punteggi (%):

<p>1. media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite. Qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio saranno utilizzate le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, (cfr. art. 14, comma 2, lett.d) punto 1 del CCNL 16.11.2022) nell'ultimo quinquennio. Lo stesso varrà nel caso di assenza di valutazione a causa di mancato adempimento dell'Amministrazione.</p> <p>Il calcolo della media delle valutazioni fa riferimento "inderogabilmente" all'arco temporale di tre annualità (Parere ARAN CFL 122)</p>	<p>Max punteggio 55</p>	<p>Assegnazione punteggio sulla base delle tre fasce previste dal Sistema di Misurazione e Valutazione della performance vigente:</p> <table border="1" data-bbox="1050 246 1417 481"> <thead> <tr> <th>Media valutazione triennio</th> <th>Punti</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>da 9,0 a 10</td> <td>65</td> </tr> <tr> <td>da 7,0 a 8,9</td> <td>55</td> </tr> <tr> <td>da 6,0 a 6,9</td> <td>45</td> </tr> </tbody> </table> <p>E' escluso dalla selezione il candidato che consegue un valore medio delle tre valutazioni inferiore a 6</p>	Media valutazione triennio	Punti	da 9,0 a 10	65	da 7,0 a 8,9	55	da 6,0 a 6,9	45
Media valutazione triennio	Punti									
da 9,0 a 10	65									
da 7,0 a 8,9	55									
da 6,0 a 6,9	45									
<p>2. esperienza professionale maturata nel medesimo profilo professionale, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra Amministrazione del comparto Funzioni Locali nonché, nel medesimo profilo professionale o equivalente, presso altre amministrazioni di comparti diversi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - per ogni anno di anzianità (o frazione superiore a mesi 6) nel medesimo profilo professionale, maturato a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisita; - per ogni anno di servizio nella medesima area, ex categoria, (o frazione superiore a mesi 6). <p>(Si da atto che identico punteggio viene riconosciuto al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, ricorrendo la fattispecie di part-time orizzontale).</p>	<p>Max punteggio 25</p>	<p>Punti 5</p> <p>Punti 0,1</p>								
<p>3. Ulteriori criteri correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso percorsi formativi del Piano di formazione dell'Amministrazione, quali:</p> <p>a) FORMAZIONE Per ogni corso di formazione previsto dal PIAO Le parti si impegnano a definire la graduazione del punteggio relativo ai corsi di formazione da valutare, a partire dalla selezione PEO 2024 entro e non oltre il mese di dicembre 2023. Per la Progressione Economica relativa all'annualità 2023, i corsi di formazione delle annualità pregresse non saranno oggetto di valutazione.</p> <p>b) TITOLI DI STUDIO Con decorrenza dall'anno 2023 (primo anno di applicazione del CCNL 2022) i titoli di studio posseduti dal candidato saranno valutati al netto di quello necessario per l'accesso all'area di appartenenza.</p> <p>Tali titoli, devono essere attinenti al profilo professionale posseduto e sono valutati <u>una sola volta</u> per l'attribuzione del "differenziale stipendiale" di cui all'art. 14 del CCNL 2022.</p>	<p>Max punteggio 20</p>	<p>Max 2,5</p> <p>◆ Diploma triennale o Scuola professionale triennale = punti 1,5</p> <p>◆ Diploma di istruzione secondaria di 2° grado = punti 1,5</p> <p>◆ Laurea triennale = punti 1,5</p> <p>◆ Laurea specialistica = punti 1 (non attribuibile per la ex categoria D, fatta eccezione per la seconda laurea specialistica)</p> <p>◆ Laurea triennale + specialistica/Laurea magistrale = punti 2,5</p> <p>◆ Master 1° livello = punti 1</p> <p>◆ Master 2° livello = punti 1,5</p> <p>◆ Dottorato di ricerca = punti 1,5</p> <p>◆ Scuola di specializzazione = punti 1</p> <p>Il punteggio dei titoli è cumulabile</p>								

- f) al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 4 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla lettera e). I criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, nel rispetto del principio di non discriminazione, sono:
- maggior periodo di mancato riconoscimento di progressioni economiche;
 - minore età anagrafica.
2. Le parti concordano di non attribuire alcun punteggio alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso percorsi formativi

**TITOLO IX
TRATTAMENTO ACCESSORIO**

Art. 25

Principi generali per l'attribuzione delle indennità previste

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità di seguito riportate, come previsto dal CCNL di comparto Funzioni Locali, hanno la finalità di compensare particolari attività, prestazioni o disagi a cui il personale, per lo svolgimento della propria attività lavorativa, può essere sottoposto.
3. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio – fatto salvo quanto espressamente previsto nella disciplina dei singoli istituti del presente contratto - e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
4. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le aree professionali.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
8. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente dirigente o Responsabile del Settore di assegnazione del dipendente.
9. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time ed agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

Art. 26

Indennità condizioni di lavoro

1. E' confermata, secondo quanto previsto all'art. 70-bis del CCNL 2018, un'unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività implicanti il maneggio di valori.
2. Tale indennità verrà corrisposta in relazione ai giorni di effettivo svolgimento dell'attività. La giornata di lavoro è considerata tale se si è svolta per almeno il 50% delle ore previste.
3. La misura dell'indennità di cui al comma 1 è rideterminata in € 10,00 giornaliera, alla luce di quanto

previsto all'art.84-bis del CCNL 2022.

4. La nuova indennità sarà riconosciuta, a decorrere dalla data di sottoscrizione definitiva del presente CCDI, sulla base dell'attestazione del Dirigente delle giornate di effettiva attività di maneggio valori. L'attestazione dovrà essere resa entro il mese successivo a quello di svolgimento delle attività.
5. Per l'anno 2023 le risorse destinate alle indennità condizioni di lavoro ammontano ad € 336,00 delle risorse disponibili del Fondo in applicazione della vigente disciplina.

Art. 27

Indennità per specifiche responsabilità

1. Ai sensi dell'art. 84 comma 1 del CCNL 2019/2021, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale di tutte le Aree, che non risulti incaricato di Incarichi di Elevata Qualificazione ai sensi dell'art. 16 del CCNL, è riconosciuta l'indennità di specifica responsabilità, erogabile mensilmente, nelle seguenti misure annue:
 - **Operatori Esperti 1.960,00 euro;**
 - **Istruttori 2.460,00 euro;**
 - **Funzionari 3.300 euro.**
2. Le parti concordano che l'istituto è da collocarsi in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate e, coerentemente, il beneficio potrà essere erogato al personale al quale siano state attribuite responsabilità che, pur insite nella declaratoria dell'area di appartenenza e, in quanto tali, integralmente esigibili siano espressive dell'assunzione di responsabilità specifiche e rafforzate nel contesto produttivo dell'ATER. Le posizioni di lavoro indennizzabili devono, quindi, riguardare attività, obiettivi, compiti e ruoli di carattere particolare e/o di rilevante complessità, normalmente non reperibili nell'ordinaria e consueta attività generale della struttura funzionale, che determinano lo svolgimento di **compiti di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi** rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della stessa area (ovvero dello stesso profilo).
3. La locuzione "specifiche responsabilità" non coincide con "responsabilità del procedimento", pertanto non è sufficiente l'assegnazione di una responsabilità di procedimento per far sorgere il diritto al compenso. La specifica responsabilità, anche di procedimento, deve qualificarsi come particolarmente complessa o deve riferirsi a incarichi che impongono l'assunzione di una qualche e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato.
4. Ai fini del riconoscimento della suddetta indennità, si indicano, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
 - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
 - specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
 - specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
 - specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 36/2023;
 - responsabilità di almeno un procedimento amministrativo o di un processo organizzativo complesso;
 - responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro (non solo di coordinamento di personale);
 - responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati/programmi/piani di attività specifici;
 - responsabilità di gestione/rendicontazione di risorse;
 - responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione (per elevata specializzazione si intende il conseguimento di una abilitazione per l'esercizio di determinate

CSLFP
[Signature]

V. [Signature]
V. [Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

funzioni, es. responsabile della sicurezza nei cantieri, nei luoghi di lavoro, ecc.);

- responsabilità ispettive o di vigilanza.

5. Non costituiscono specifiche responsabilità compiti e/o funzioni riconducibili alla naturale esplicazione della propria attività lavorativa.
6. L'incarico di specifica responsabilità è conferito al personale delle Aree in possesso dei seguenti requisiti:
 - a) essere dipendente del ruolo ordinario dell'ATER di Potenza a tempo indeterminato o determinato;
 - b) non aver riportato una valutazione negativa nel biennio precedente.
7. Il formale conferimento degli incarichi avviene di concerto, con nota a cura del direttore e del dirigente.
8. Il compenso per l'incarico attribuito è corrisposto dalla data di effettiva assunzione dello stesso da parte dell'interessato che dovrà necessariamente coincidere con il 1° o il 16° giorno del mese.
9. Gli incarichi conferiti cessano anticipatamente in seguito a processi di riorganizzazione e/o modifiche organizzative delle competenze e delle attività degli uffici o in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi. Costituisce, inoltre, causa di cessazione il trasferimento del dipendente ad ufficio o ente diverso da quello presso il quale è istituito l'incarico, come pure il passaggio ad incarico incompatibile con la titolarità della posizione di specifica responsabilità ai sensi del vigente CCNL. Gli incarichi possono essere prorogati, con le stesse modalità, verificata la sostenibilità finanziaria del fondo delle risorse decentrate, fino alla conclusione della procedura di nuova assegnazione degli stessi. Gli importi spettanti sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto a tempo parziale, in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato nel proprio contratto di lavoro individuale. Gli importi delle indennità sopra indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno. Per il personale a part time è determinata in proporzione alle ore lavorative contrattuali.
10. L'indennità per specifiche responsabilità non compete per i periodi nei quali la relativa responsabilità non viene esercitata. Nei casi di assenze per aspettative, per congedi straordinari, per paternità/maternità compreso il periodo di congedo parentale, per infortunio sul lavoro, per malattia e gravi patologie, gli incarichi rimangono sospesi fino alla ripresa del servizio, con conseguente sospensione della corresponsione della indennità. E' esclusa la cumulabilità con altri compensi riconosciuti per il medesimo ruolo, servizio o responsabilità.
11. Ogni dipendente può essere titolare di uno solo degli incarichi di specifica responsabilità di cui al presente articolo.
12. Per l'anno 2023 le risorse stanziare per le indennità per specifiche responsabilità ammontano a € **102.055,73** delle risorse disponibili del Fondo in applicazione della vigente disciplina.
13. La presente disciplina si applica dalla data di sottoscrizione definitiva del presente CCDI. Relativamente all'importo di cui al comma 1, riconosciuto in favore del personale appartenente all'area degli "Operatori esperti" e degli "Istruttori", le parti danno atto che lo stesso è assorbente di qualunque altra indennità erogata.
14. Con l'attribuzione degli incarichi di cui al presente articolo decadono i precedenti incarichi attribuiti.

Art. 28

Correlazione tra indennità di risultato e compensi aggiuntivi

1. Il presente articolo trova applicazione con riferimento ai compensi effettivamente erogati nell'anno in cui è sottoscritto definitivamente il presente contratto e la retribuzione di risultato, nonché i premi di performance riferiti al medesimo anno.
2. Le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni e risultati del personale (incentivi per funzioni tecniche, avvocatura, risorse previste da leggi statali o regionali per compensi aggiuntivi) vengono monitorate e quantificate a consuntivo di ogni annualità ai fini dell'applicazione del presente articolo.

CISL FP
[Handwritten signature]

UIC
FR
[Handwritten signature]

3. Nell'ottica di perseguire obiettivi di equilibrata gestione dei sistemi retributivi, nonché di alimentare il fondo delle risorse decentrate, è stabilita una correlazione tra i compensi annui percepiti dai dipendenti dell'ATER per la remunerazione di ogni tipologia di incarico attribuito da specifiche disposizioni di legge e la retribuzione accessoria attribuibile, a seguito della prevista valutazione, a titolo di premio di performance e di indennità di risultato per l'anno di riferimento.
4. La correlazione tra i compensi annui percepiti e la retribuzione accessoria prevede una riduzione graduale della retribuzione accessoria secondo i seguenti scaglioni:

COMPENSI LORDI EFFETTIVAMENTE EROGATI NELL'ANNO	% RIDUZIONE della retribuzione accessoria attribuibile
Fino a e 10.000,00	0%
Fino a € 20.000,00	10%
da € 20.001,00 a € 35.000,00	20%
da € 35.001,00 a € 40.000,00	30%

Per ogni ulteriore 10.000 euro, si applica una riduzione pari allo 0,5%, fino ad un massimale pari al 40% di riduzione della retribuzione accessoria attribuibile.

5. La medesima correlazione di cui al comma 4 si applica anche tra i compensi professionali degli avvocati dell'Ufficio Legale titolari di incarichi EQ e la retribuzione di risultato attribuibile a seguito della prevista valutazione.
6. Le risorse derivanti dall'applicazione del presente articolo, calcolate a consuntivo, incrementano le risorse variabili del Fondo risorse decentrate dell'anno successivo.

Art. 29

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

V. [firma] JLC FRZ

1. Le risorse disponibili per la retribuzione di risultato degli incarichi di EQ, nella misura non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e risultato di tutti gli incarichi istituiti dall'Azienda, secondo quanto previsto dall'art. 16 del CCNL 2022, vengono attribuite ai titolari secondo i seguenti criteri:
 - ◆ graduazione dell'incarico;
 - ◆ valutazione conseguita secondo il Sistema di Valutazione Misurazione della Performance vigente distinta tra performance organizzativa e performance individuale;
 - ◆ proporzionalmente alla durata dell'incarico nell'anno di riferimento.
2. Le risorse già finalizzate al finanziamento della retribuzione di posizione che, a consuntivo di ogni anno, risultino non essere state effettivamente utilizzate a tale fine, vanno ad implementare la percentuale di cui al precedente art.1 del medesimo anno.

[firma]

Art. 30

Disposizioni transitorie

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI, in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.
3. Fino alla puntuale definizione di tutti gli istituti previsti dal CCNL 16.11.2022 e per tutti gli istituti non modificati dallo stesso CCNL né dal presente CCDI restano vigenti le disposizioni contrattuali nazionali e decentrate.

[firma]

CISL FP [firma]

4. Il presente CCDI ha validità triennale relativamente alla parte normativa e comunque conserva la sua efficacia fino all'entrata in vigore del successivo contratto decentrato integrativo.
Per la parte economica ha validità per l'annualità 2023.

DICHIARAZIONE A VERBALE DI PARTE PUBBLICA

L'Amministrazione rinvia al confronto previsto dal CCDI 2022 che sarà attivato sulle seguenti materie:

1. Criteri per graduazione, conferimento e revoca degli incarichi di elevata qualificazione (art.5, comma 3 lettere d ed e);
2. Criteri per la progressione tra le Aree secondo le norme di cui all'art. 13, comma 7 (art. 5 comma 3, lettera o)
3. Aggiornamento disciplina orario di lavoro (Art.5, comma 3, lettera a);

Handwritten signatures and initials in blue ink:
- Top right: A large signature with "SILFAL" written below it.
- Middle left: "CISL FP" written above a large signature.
- Middle right: A signature with "K" written above it.
- Bottom right: A vertical column of several smaller signatures and initials.